

ПАРТИЙНАЯ ЖИЗНЬ: ЗА ЛЕНИНСКИЙ СТИЛЬ РАБОТЫ

ЕСЛИ ДОВЕРИЯ НЕ ОКАЗАВАЛ

Четыре года назад директором Уфимского нефтеперерабатывающего завода был утвержден М. Ахметшин. Видно, что предшествовало всестороннему испытанию его деловых и политических качеств. На предприятии с 1954 года, начиная трудовую биографию оператором. Был старшим инженером, заместителем начальника цеха, главным инженером. Зарекомендовал себя способным специалистом и умелым организатором производства. Принята во внимание и такая немаловажная черта: Ахметшина чужда самопоклонничеству. Смело заострял внимание на допущенных просчетах, неиспользованных резервах. Человеческие достоинства чутким, он с душой стороны прощал себя и как администратор-воспитатель. Так что, рекомендуя его на высший пост, партийный комитет не ошибся. Коллектив завода трудится дружно, и это дает свой результат.

За годы работы в Башкирии довелось встречаться со многими хорошими руководителями. О каждом из них можно рассказать немало поучительного. О том, как ценят местные люди, поощряют их инициативу первые секретари Мелеузовского горкома партии А. Шарарутдинов. Как умел организовать дело начальник нефтегазодобывающего управления «Аралсинтез» Н. Клязев, начавший свою трудовую деятельность оператором промысла. О том, как отдают работу преданно колхоза имени Карла Маркса Дюртюлинского района Р. Еникеев и директор совхоза «Байрамгуловский» Учалуйского района М. Сафин. Для этих и многих других руководителей характерна высокая ответственность за порученный участок, принципиальность, стремление настойчиво овладеть современными методами управления производством и воспитания людей.

Таких примеров немало приводилось на отчетно-выборных партийных конференциях и собраниях. Но говорилось и о фактах иного рода. В последнее время за нарушения государственной дисциплины, злоупотребление служебным положением, безответственность и халатность освобождены от занимаемых должностей управляющий отовой базой «Роскультуры» А. Ильин и заместитель министра внутренних дел республики А. Шарипов, директор Туймазинского завода неметаллического стекла А. Цуканов, ряд других работников. Только в прошлом году

пришлось укреплять руководство не одного района и не одной хозяйственной организации. Почему? Прежде всего, наверное, не оправдали доверия, «не потянули» те, кого потребовалось заместить. Но ведь каждого из них в свое время выдвигали на ответственную должность. Всегда ли партийные, хозяйственные органы руководствовались при этом принципиальными требованиями, объективно оценивали качества выдвинутого? ...В. Лукерин пришел на завод «Автоприбор» четыре года назад. Вскоре его назначили инженером-конструктором, а затем выдвинули помощником директора по кадрам и быту. Недавно он снят с этой должности. В своем письме в «Правду» рабочие дают подробную характеристику Лукерину: «попечник», грубый окрик, нетерпимость к мнению людей, занозистость. Авторы письма не без оснований спрашивают: как могли такого человека назначить на ответственный пост?

В парткоме завода и в Октябрьском горкоме партии, отвечая на этот вопрос, объясняют: — Предприятие строится, коллектив еще не сложился. А Лукерин был энергичен, напорист, умел «пробить», «додать». Конечно, замечали за ним грубость, бестактность, но думали, со временем исправится.

Вот так к руководству была допущена «силушка», но далеко не безупречная в нравственном отношении личность. Тема не нова. Однако если раньше, когда кое-где испытывали кадровый голод, приходилось терпеть подобных руководителей, то теперь люди не хотят с этим мириться. Современный руководитель, как отмечалось на XXV съезде КПСС, обязан учитывать и социально-политические, воспитательные аспекты, быть чутким к людям, к их нуждам и запросам, служить примером в работе и в быту.

К сожалению, это не единственный факт, когда партийный орган мирится не только с работниками, попиравшими нормы советской этики, но и с теми, кто нарушает партийную, государственную дисциплину, запускает руку в народный карман. Вот письмо из Нестекамска, из Кармановской ГРЭС.

«Наш директор Козырев ежемесячно получал с премиальных 800—900 рублей. Этого ему показалось мало, начал «химичить», чтобы

от должности, получая строго партийное взыскание.

Решение справедливое. Но вот что важно отметить. Выяснилось: этот руководитель уже не раз привлекался к партийной ответственности. А интересовался ли потом, как исправляется человек? Оказывался, нет.

При обходе КПСС работники постоянно действующего курса переподготовки кадров, двухдневные семинары для секретарей парторганизаций и их заместителей. Проводятся научно-практические конференции, различные лектории. Система пущкая, хорошая. Было бы, однако, иллюзией рассчитывать, что человек можно научить только за столом совещания или семинара. Необходимы и индивидуальные работа, практическая учеба, общение со старшими товарищами, познавшими искусство руководства.

— Чего не хватает? Беседы по душам, с глазу на глаз, — посетовал молодой председатель колхоза. — Приезжают товарищи из района, изредка бываю из областного центра. Но всех интересуют прежде всего производственные дела, и весь день, как правило, уходит на это. А как бы хотелось поговорить и о стиле работы, полах и мизансетах в воспитании коллектива.

За три года пятилетки объем промышленного производства в Башкирии возрос на 23,7 процента, сверх плана выпущено изделий на 376 миллионов рублей. В эксплуатацию введены сотни новых предприятий и цехов, миллионы квадратных метров жилья. Большого успеха добились земледельцы: впервые намолотено с каждого гектара хлеба свыше 20,3 центнера зерна. В Закрома государства засыпано два миллиона 802 тысячи тонн хлеба.

Слагами в экономике надолго. Но очевидно и улучшение. Еще не все предприятия, строительные организации, колхозы и совхозы справляются с государственными планами и обязательствами. Есть факты нарушения ленинских норм партийной жизни.

Анализировав эти и другие недостатки в дни митингов отчетов и выборов, коммунисты среди прочих не в последнюю очередь назвали просчеты в работе с кадрами, советами, как лучше поправить дело. И, думается, одна из первых работ партийных комитетов — планомерно и неукоснительно обеспечивать осуществление высказанных коммунистами замечаний и пожеланий. Это, несомненно, поможет эффективнее влиять на подбор, расстановку и воспитание руководящих кадров, помогать им в овладении современной наукой управления и искусством работы с людьми, как того требуют решения XXV съезда партии, ноябрьского (1978 г.) и апрельского (1979 г.) пленумов ЦК КПСС.

А. ПЕТРУШОВ, (Корр. «Правды»), г. Уфа.



Лисичанский нефтеперерабатывающий завод в Ворошиловградской области — детище десятой пятилетки. Его коллектив успешно справился с планом четвертого месяца. На снимке вы видите ударников труда, которым гордится завод: машиниста В. Змева, операторов В. Попова и В. Шочина, начальника участка В. Певникова и оператора М. Шалимова. Фото Ю. Хромушина.

Обмен телеграммами

Товарищ Л. И. Брежнев направил королеве Дании Маргрете II телеграмму, в которой передал сердечные поздравления и искренние пожелания успехов и процветания датскому народу по случаю национального праздника страны.

В ответной телеграмме королева Дании выразила искреннюю благодарность за поздравления и добрые пожелания. (ТАСС).

Беседы в Кремле

3 мая Председатель Совета Министров СССР А. Н. Косыгин принял в Кремле посла Франции в СССР Б. де Лисса в связи с его предстоящим отъездом на родину и имел с послом дружественную беседу.

На беседе присутствовал заведующий первым европейским отделом МИД СССР А. Л. Адамшин.

В этот же день А. Н. Косыгин принял в Кремле президента крупной итальянской фирмы «Монтэдиско» Дж. Медичи, прибывшего в Москву для проведения переговоров о расширении деловых отношений с советскими организациями.

В ходе беседы были отмечены успешное развитие советско-итальянского сотрудничества и положительные результаты, достигнутые в этом деле. «Монтэдиско» Дж. Медичи, прибывшего в Москву для проведения переговоров о расширении деловых отношений с советскими организациями.

В ходе беседы были отмечены успешное развитие советско-итальянского сотрудничества и положительные результаты, достигнутые в этом деле. «Монтэдиско» Дж. Медичи, прибывшего в Москву для проведения переговоров о расширении деловых отношений с советскими организациями.

ПИСЬМО В «ПРАВДУ»
ХОРОШО БЫЛО ЗАДУМАНО

Более чем на полмиллиарда рублей ежегодно — такой объем работ выполняет коллектив Главлестро. Основное назначение этого крупнейшего территориального главка — промышленное строительство. Причем три четверти всех средств и сил направляются на реконструкцию и расширение действующих предприятий.

С прошлого года в Главлестро работа строительных организаций и главка в целом планируется и оценивается не по сумме сэкономленных средств, а по фактической стоимости произведенной продукции. Иными словами, предприятия, лусовые комплексы, их очереди, отдельные объекты должны быть готовы к выпуску продукции. Другим важным условием явился отказ от авансирования заказчикам затрат по незавершенному производству. Эти функции теперь выполняются банком. Он открывает кредиты для компенсации всех расходов до фактической сдачи объектов и эксплуатации.

Год работы в условиях так называемого белорусского эксперимента показал безусловную целесообразность предпринятого шага. План по фактической стоимости произведенной продукции выполнен на 114 процентов. Сданы в эксплуатацию десятки важных народнохозяйственных объектов, многие из них — достройки. Сокращение продолжительности строительства позволило уменьшить плановый объем незавершенного производства на 50 миллионов рублей.

Все, казалось бы, хорошо. Однако при благополучных показателях план по прибыли остался невыполненным почти на пять миллионов рублей. Соответственно сократились и фонды материального стимулирования. Люди получили меньше поощрения, чем рассчитывали. Почему могли случиться такие вещи?

Любой экономический эксперимент в рамках отдельных предприятий не должен ухудшать условия их работы. А они как известно, зависят не только от самих коллективов, но и от внешних факторов: организации материально-технического обеспечения, транспортных операций, своевременного обеспечения проектно-сметной документацией. В противном случае неизбежны издержки, которые сводят на нет усилия всего замысла. Остаются лишь на некоторые, особенно острые вопросы. По условиям эксперимента затраты подрядчика на строительство объекта должны покрываться банковским кредитом за счет средств заказчика. Суммы эти при переходе на расчеты без промежуточных платежей. Причем «кредитование» незавершенных производств не фактической сдачи объекта. На деле сложилось ином: это правило не выполнялось.

В последние Калининские машиностроительная станция приняла возведенный Гатчинским домостроительным комбинатом 60-квартирный дом. И тут строители оказались без денег. Вывозились сметы, включавшие все, только что начато строительство, значительная часть работ не выполнена. Строители не получили денег за выполненную работу. Они не могли оплатить материалы, аренду, коммунальные услуги. Результатом стало то, что подрядный трест в течение семи дней после сдачи объекта не собрал причитающиеся к тому времени суммы и вместе с платежами

ПОСЛЕ КРИТИКИ

▲ «ЧЕСТНОСТЬ». Корреспондент под таким заголовком («Правда» за 26 марта) рассказывала о частности, о фактах, имевших место на экспериментально-механическом заводе в г. Калининграде. Как сообщали редакции первый секретарь Калининградского горкома КПСС Д. Романов, техник Т. Смирнова действительно была принята кандидатом в члены КПСС под видом рабочей. Для этого приказом по заводу она была определена на должность электромонтера, а фактически продолжала исполнять прежние обязанности. Этому способствовали секретарь цеховой парторганизации Н. Усов и член КПСС К. Агапов, которые рекомендовали ее кандидатом в члены КПСС как рабочую.

Бюро Центрального райкома партии г. Калининграда объяснило Н. Усову строгий выговор за снисхождение к учетной категории. А Агапову — выговор. При этом член партийной ответственности также заместитель секретаря парткома завода П. Лисовский. Когда Т. Смирновой предложили приступить к исполнению обязанностей в соответствии с приказом, она категорически отказалась. Принято решение за соучастие в обмане партийных органов исключить ее из кандидатов в члены КПСС.

Корреспондентка обобщила во всех районах партии Калининграда, на семинарах секретарей первичных и цеховых парторганизаций. Намечены меры по дальнейшему улучшению работы, связанной с приемом в партию и воспитанием молодых коммунистов.

▲ «НЕ ЧУЖИЕ В СЕЛЕ». Корреспондентка под таким заголовком («Правда» за 19 марта) обобщала в Чечено-Ингушской области КПСС с участием секретарей горкомов, райкомов, парткомов, руководителей микрорайонов, секретарей районных комитетов. Как сообщала редакция секретарь обкома партии Д. Магомедов, на совещании речь шла о немедленном устранении недостатков, отмеченных в выступлениях газет.

Выявлена наиболее способная молодежь из числа активных участников художественной самодеятельности и выпускников школ для учебы в институте культуры и искусства, клубного самоуправления. Уже в этом году туда направлялись около 200 юношей и девушек. 56 из них будут получать стипендию. Рассматривается вопрос о назначении пятидесяти клубным работникам и кинооператорам доплаты в размере 30 процентов их оклада.

ТРУДОВОЕ ТОВАРИЩЕСТВО

ПОЛИТИЧЕСКИЕ БЕСЕДЫ

— Не знаю, как вы, а я волнуюсь, когда вижу новичка, только что появившегося в цехе. Его сразу замечают: шаркает от течи крапа, который что-то проносит над его головой, издает запах от прохвата металла. Не то от страха, не то от любопытства поглядывают на огромные «карусели», где инна деталь больше ставки, — рассказывал фрезеровщик Ленинградского объединения «Электросила» Михаил Никанорович Гусев. Рассказывал и посылал, почему он воспринимал в такого рода картинах. Запомнил Михаил Никанорович, как много лет назад сам пришел на «Электросилу», как тоже шаркал от течи крапа, терпел в грохоте мире, который теперь стал близок и глубоко понятен ему. Старшие товарищи помогли войти в этот мир, освоить его.

— И мы, кадровые рабочие, — считает Михаил Никанорович, — тоже должны помогать новичкам. По возможности огорчить их от ошибок, сократить путь ученичества.

Гусев подчеркнул свои слова делом: стал одним из наставников молодой смены и воспитателем хороших работников.

Другой метод помощи своим коллегам набрал строительный комбинат завода автоматического линия Л. Потопович. На десятках заводов страны знают этого рабочего, автора более полустоты рационализаторских предложений, создателя оригинальных приспособлений и инструментов. Во многих коллективах выступил он перед рабочими и специалистами. Делится опытом, обучает людей, что называется, прямо у станков.

Два важных примера. Но в одном они схожи: показывают характерную черту облика советского рабочего. Его стремление не только самому делать свое дело хорошо, но и помочь коллеге, поделиться с ним знаниями и умениями. Это существование нравственности, чувства товарищества, которое помогает работать так, как учил В. И. Ленин: «чтобы выработать пролетариату правило: «каждый за себя, один бог за всех»...»

Два советского человека коллектив, в котором он работает, — это своего рода и дом, и семья, и школа. Именно

а здесь, говорил словами товарища Л. И. Брежнева, у людей во многом формируется отношение к жизни, обществу, к тем, кто трудится рядом. И чем больше совершенствуется и усложняется производство, тем больше требуется научной, технической революции, чем шире круг людей, усилиями которых выпускается та или иная продукция, тем теснее их взаимозависимость, тем согласованнее, дружнее должны они действовать. Вот почему в наше время трудовое товарищество, рабочая дружба и взаимопомощь приобретают новые черты.

Прежде всего это массовое участие людей в социалистическом соревновании, трудовая солидарность, в которую включились ныне свыше ста миллионов человек. Она неотделима от сотрудничества, товарищеской взаимопомощи. В социалистическом обществе стало нормой, когда участники соревнования стремятся сопоставить свои результаты, выискивать, как за счет чего они достигнуты. Изучают опыт соседа, пытаются у себя и тем самым улучшить дело.

Хороший пример тому — знаменитый опил «Работать без отставания». Первоначально возникнув в Горьком под девизом «Ни одного отстающего рабочего», он затем был подхвачен и развит ростовичанами. В чем его суть? В том, чтобы добиться выполнения и перевыполнения норм всеми без исключения. Передовики, новаторы, правдолюбцы — это, несомненно, «маяки» нашей жизни. Однако на производстве в условиях научно-технической революции, когда результаты труда коллектива зависят от каждого работника, залог успеха становится солидарность, взаимопомощь, способность действовать сообща. Иначе, как это не покажется невероятным, не передовики, а «середины» и отстающие могут определять уровень производственных достижений.

Так родился идея — не сдерживать стремления авангарда, развивая его, тем не менее сконцентрировать основное внимание на том, чтобы подтянуть главные силы. Добиться чтобы отстающих не было вообще.

Некоторые время тому назад

ей о своей ответственности за каждого рабочего. Если кто-то нарушил дисциплину, бригада добровольно отказывается от части премии. В этом случае рабочее единство, дружба оборачиваются взаимным стремлением к ответственности, ответственности тружеников друг перед другом, перед всем коллективом.

Конечно, чтобы коллектив мог выйти на такую роль, ему надо помочь своим членам и принципиально сориентировать их. Это особенно интересно — на основе общего успеха многие коллективы сделали как бы новый прыжок вперед. Скажем, Новочеркасский электровозостроительный завод разработал первый в городе план повышения качества продукции, положил начало движению «За качество в ответе каждому». На Ростовском подшипниковом заводе передовой коллектив старшего мастера А. Шапова предложил соревнование за лучшее использование станков и оборудования на основе паспортов эффективности. Аксайский завод пластмасс известен как предприятие, где на инициативе рабочих перестраиваются нормы выработки.

Здесь можно выделить главную особенность такого поиска. Он питает рабочую инициативу, общую работу членов бригады, коллективов, цехов, участков, заводов. Люди берутся за дело сообща. И как бегут.

На Аксайском заводе пластмасс бригады раскрывают Людмила Сорокина рассказывала мне:

— Прежде чем предпринять перемены нормы, мы советуемся между собой в бригаде, а также с бригадой смежниц. Смотрим, все ли могут справиться с новой выработкой. Если кто-то отстает, сначала подтягиваем человека, учим, помогаем ему. Только после этого просим улучшить норму.

Трудовое товарищество, взаимопомощь особенно ярко проявляются при коллективных формах организации труда, когда бригада работников на один народ, когда личные и общие результаты труда складываются из человека воедино. Как в коллективах, основанных на взаимной любви и дружбе, основанных на взаимной ответственности. Или как на Северском трубном заводе (Свердловская область), где рабочие коллектива заключают договоры с администрацией.

Этот факт еще раз свидетельствует о трудовом товариществе — понятии великой силы. Чувствуя любовь и заботу, товарища по работе, любой из нас обретает все большее участие в деятельности коллектива, становится активнее и целеустремленнее. Тем самым повышается сила каждого человека, каждого коллектива и всего социалистического общества.

Ю. ГРАФСКИЙ.

ВОЛШЕБНЫЙ ПОРОШОК

ПРОСЛАВЛЕН, 3 (ТАСС). На конвейерах Волжского автозавода успешно испытана новая продукция Волжского объединения «Накопатель», где впервые в отделе освоено производство порошковых эмалей. Порошковые эмали — это порошковые краски, которые можно наносить на металлические поверхности, а также на пластик, дерево, бумагу, текстиль и другие материалы. Порошковые эмали имеют ряд преимуществ перед жидкими красками: они не содержат растворителей, поэтому не имеют запаха, не токсичны, не загрязняют окружающую среду. Кроме того, порошковые эмали имеют высокую адгезию к поверхности, что обеспечивает долговечность покрытия. Волжское объединение «Накопатель» является одним из ведущих предприятий в области производства порошковых эмалей в СССР. Его продукция широко используется в различных отраслях промышленности и народного хозяйства.

